



Opdrachtgever

DWI Amsterdam



Gemeente Amsterdam
Dienst Werk en Inkomen

Opdrachtnemer

Amir Nazar

Onderzoek

Einddatum – 1 november 2010

Categorie

Profiling-, diagnose en targeting-
instrumenten

Wat werkt? Wat weten we over effectiviteit - Bijlage

Conclusie

Hoewel er de afgelopen jaren veel onderzoek is gedaan naar de effectiviteit van reïntegratie weten we tot op heden nog weinig over wat in de praktijk echt werkt. Dat komt onder andere doordat de uitvoeringspraktijk van sociale diensten zich lastig laat vergelijken, en definities en administraties zich kenmerken door verscheidenheid. De behoefte om vast te stellen welke interventies op welk moment de gewenste resultaten opleveren is groot. Maar toch slagen we er niet altijd in om een duidelijk beeld te geven van de effecten van reïntegratie instrumenten. Met deze uitdaging in het achterhoofd heeft de G4 een poging gedaan om de kennis van de effectiviteit van re-integratie eens op een rijtje te zetten. Waarom? Om aan te kunnen geven wat werkt. Maar ook omdat wij willen weten hoe we met minder middelen meer mensen aan het werk kunnen krijgen. In dit stuk zetten we uiteen wat de algemene strekking is van de conclusies over effectiviteit van re-integratiemiddelen.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/xbdlusfz>

Nr	Onderzoek	Methodiek	Doelstelling	Conclusie effectiviteit	Jaar	Bron
1	Factsheet Re-integratie	Kwalitatief	Effectiviteit re-integratieondersteuning	<p>Werk zonder re-integratieondersteuning: In 2008 hebben 213.000 mensen (uitkeringsgerechtigden en NUG) werk gevonden zonder re-integratieondersteuning. Het jaar daarvoor waren dit 266.000 mensen. Er vinden weinig bijstandgerechtigden werk zonder re-integratieondersteuning: in 2008 circa 22.000. De meeste uitstroom naar werk (79.000) is vanuit de WW.</p> <p>Werk met re-integratieondersteuning: In 2005 is 56,1% binnen 24 maanden gestart met werk. In 2006 is dat 61% (al dan niet tijdelijk) binnen twee jaar aan het werk. Veel mensen blijven echter wel gedeeltelijk afhankelijk van een uitkering. Van de groep die in 2006 re-integratieondersteuning ontvingen is 33,8% volledig uitgestroomd uit de uitkering. Het zijn vooral de arbeidsgehandicapten die gedeeltelijk afhankelijk blijven van een uitkering. Slechts 6% vindt binnen 24 maanden werk en is daarnaast ook nog eens volledig uit de uitkering.</p>	2009	RWI
2	Re-integratiemarkt Analyse 2008	Kwalitatief	<p>- Resultaten: wat levert de inzet van re-integratie op?</p> <p>- Mogelijkheid en om succes van re-integratiebeleid te vergroten</p>	<p>Bijstandsgerechtigden</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Het zijn vooral de bijstandsgerechtigden met de betere kaarten geweest die in staat zijn gebleken uit te stromen. Dit heeft tot gevolg dat de huidige cliënten moeilijker te bemiddelen zullen zijn. ➤ Uit de gegevens van de Omnibus enquête blijkt dat gemeenten al wel degelijk onderscheid maken in het instrumentarium naar uitkeringsduur en afstand tot de arbeidsmarkt: er is sprake van meer maatwerk. ➤ Verbetering van de allocatie van re-integratie-instrumenten is nodig ten behoeve van ouderen, laaggeschoolden en allochtonen die voor een groot deel de groep langdurig uitkeringsgerechtigden bepalen ➤ Balanceren tussen transparantie en maatwerk: <ol style="list-style-type: none"> a) Te weinig duidelijkheid over welke tussendoelen gemeenten met hun cliënten bereiken. b) de verschuiving van opdrachtgeverschap naar meer en meer regie en zelf uitvoeren van re-integratie en de modulaire inkoop waardoor resultaatmeting en toedeling van resultaten minder goed mogelijk is. Aannemelijk is echter dat deze ontwikkelingen wel bijdragen aan het gewenste maatwerk in re-integratie <p>Re-integratie van ontslagwerklozen en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bij een aantal risicogroepen (die overigens ook wel door UWV worden onderkend) speelt dat: ouderen, mensen met gezondheidsbeperkingen, herbeoordeelde arbeidsongeschikten en Wajongers. Deze risicogroepen kunnen, met het nieuwe inkoopkader wellicht nog minder voor re-integratieactiviteiten in beeld komen: het uitgangspunt bij inzet van re-integratiediensten, is dat sprake moet zijn van een reëel arbeidsmarktperspectief. Daarbij wordt als eis gesteld dat binnen een jaar zicht moet zijn op een reguliere betaalde baan. Het is de vraag hoe deze nieuwe regels in de praktijk zullen worden toegepast en of het een reden is om bepaalde risicogroepen minder diensten aan te bieden. 	2009	RWI

3	Diagnose bij re-integratie: Analyse en aanbevelingen.	Kwalitatief	- de selectie van cliënten en de inzet van diagnose binnen het re-integratieproces te verbeteren. - focus: het traject van entree van de cliënt in de keten van werk en inkomen tot het opstellen van een werkplan (UWV) of trajectplan (gemeenten)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnose: Uit de Omnibusenquête die de RWI in 2008 heeft uitgevoerd, blijkt dat alle gemeenten een diagnose van hun cliënten stellen: <ul style="list-style-type: none"> a) 23 procent van de gemeenten gebruikt een intern ontwikkeld diagnose-instrument. b) 33 procent van de gemeenten gebruiken een extern ingekocht instrument, dat in eigen beheer wordt uitgevoerd. c) 44 procent heeft <i>geen</i> diagnose-instrument voor de werkcoaches beschikbaar, maar regelt het op een andere manier (inkoop bij RIB) ➤ Eenduidig begrippenkader voor werkcoaches: Hierbij moet bijvoorbeeld gekeken worden hoe verschillende begrippenkaders in elkaar worden geschoven (bijvoorbeeld om de uitkomsten van twee diagnose-instrumenten te vergelijken) en hoe de achterliggende theorieën gebruikt en getoetst kunnen worden op hun relevantie voor de re-integratiepraktijk. Immers, bij de verschillende diagnose-instrumenten zijn achterliggende theorieën aan te wijzen over menselijk gedrag en over de redenen <i>waarom</i> de gemeten eigenschappen relevant zijn voor werkzoekgedrag en baankansen ➤ Selectiviteit: <ul style="list-style-type: none"> a) Voor een effectieve en efficiënte besteding van het re-integratiebudget is het noodzakelijk de vraag te beantwoorden welke cliënt op welk moment welke dienstverlening, of helemaal geen dienstverlening, nodig heeft. b) Voor alle cliënten moeten (eerst) een screening plaatsvinden. Daarin moet bepaald worden of de werkzoekende op eigen kracht werk kan vinden of niet. Dit voorkomt ook dat er (dure) re-integratie-instrumenten worden ingezet voor cliënten voor wie dit eigenlijk niet nodig was geweest. c) Aangezien 75 procent van de WW'ers binnen twaalf maanden na de uitkeringsaanvraag weer uitstroomt, moeten re-integratiemiddelen alleen ingezet worden voor mensen die een grote kans lopen om tot de resterende 25 procent te behoren of voor mensen die weliswaar uitstromen uit de WW-uitkering, maar niet naar werk. d) Timing: <i>Wanneer</i> re-integratietrajecten moeten worden aan <i>welke</i> personen? Door daarnaast op de juiste wijze rekening te houden met de cliëntkenmerken zoals die in de diagnose zijn vastgesteld, kan met meer zekerheid worden aangegeven welk type re-integratietrajecten dan moeten worden ingezet voor welke cliënten en wanneer. ➤ Van diagnose naar re-integratie: <ul style="list-style-type: none"> a) Uit het onderzoek <i>Naar de methodische diagnose</i> blijkt dat er in sommige situaties een overlap is van het diagnoseproces met het re-integratietraject. Bij Workfirst en bij andere vormen van praktijkgerichte diagnose start het re-integratietraject al, terwijl de diagnose nog loopt. Na afloop van het eerste traject (dat zowel een re-integratiedoel als een diagnosedoel heeft), neemt de werkcoach dan een beslissing over een vervoltraject. b) Eén diagnoseproces op Werkpleinen: De verscheidenheid van diagnoses die in de praktijk worden gevonden en de verschillen tussen de doelgroepen (WW en WWB), maken het organiseren van een gezamenlijke diagnose in de keten vooralsnog lastig. Het is daarom belangrijk dat het proces van diagnose van UWV WERKbedrijf en gemeenten wordt afgestemd en geïntegreerd. 	2009	RWI
---	--	-------------	--	---	------	-----

4	Verhaal van de klant. Mogelijkheden voor zelfsturing bij re-integratie	Kwalitatief (casestudies)	Voorwaarden waaronder zelfsturing de effectiviteit van re-integratie kan verbeteren: <p>1. Leidt zelfsturing tot effectievere re-integratie?</p> <p>2. Welke waardevolle lessen zijn er te leren uit de praktijk, en onder welke voorwaarden zijn die overdraagbaar?</p>	Varianten van zelfsturing <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>De klant als regievoerder</i> Binnen de variant van de klant als regievoerder liggen de regie en beslissingsbevoegdheid bij de klant. De klant bepaalt in beginsel zelf – binnen de door de gemeente of UWV Werkbedrijf gestelde randvoorwaarden – hoe de re-integratie wordt vormgegeven. De professional heeft hierbij een toetsende rol: uitgaande van de gestelde randvoorwaarden controleert de professional de door de klant genomen beslissingen. Indien nodig doet hij suggesties voor het bijsturen hiervan. De professional heeft daarnaast de rol van coach: hij begeleidt, stimuleert en faciliteert de klant bij het nemen van beslissingen. ➤ <i>De klant als coproductent</i> Binnen de variant van de klant als coproductent is de vormgeving van het re-integratietraject een gedeelde verantwoordelijkheid van klant en professional. Klant en professional beslissen samen over de re-integratie, waarbij de uiteindelijke beslissing het resultaat is van het in onderling overleg tegen elkaar afwegen van de kennis en het oordeel van de professional enerzijds en de eigen visie en wensen van de klant anderzijds. ➤ <i>De klant als toetser</i> De regie en beslissingsbevoegdheid liggen binnen de variant van de klant als toetser bij de professional. Deze neemt het initiatief en bepaalt in beginsel hoe de re-integratie wordt vormgegeven. De klant heeft hierbij een toetsende rol: indien de klant het niet eens is met de beslissing van de professional heeft hij de mogelijkheid hier bezwaar tegen maken en het traject op deze manier bij te sturen. Keuze zelfsturing <ul style="list-style-type: none"> ➤ door wie? Een eerste constatering in dit kader is dat er op dit gebied (vooralsnog) nauwelijks beleid is geformuleerd. In de praktijk blijkt de keuze voor de mate van zelfsturing die aan een klant wordt toegekend daarom primair gemaakt te worden op uitvoeringsniveau. Bij gebrek aan duidelijke richtlijnen vanuit het beleid krijgt de keuze voor de vorm van zelfsturing die moet worden toegepast gestalte in de dialoog tussen klant en professional. De professional heeft bij deze beslissing duidelijk de overhand. ➤ Op basis waarvan? Het blijkt voor professionals echter lastig te benoemen waar zij hierbij op letten: klantkenmerken zijn moeilijk concreet en expliciet te maken. De keuze voor de vorm van zelfsturing waarvoor een klant in aanmerking komt, berust dan ook vaak op een onbewust en impliciet proces: er is geen sprake vooraf vastgelegde, geobjectiveerde criteria. Professionals geven aan zich bij de beslissing over de vorm van zelfsturing niet primair te laten leiden door de verwachte tijdsduur en inspanning die nodig is om een klant naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Om voor zelfsturing in aanmerking te komen moet een redelijke kans op uitstroom uit de uitkering bestaan, maar het is niet zo dat bijvoorbeeld klanten met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt beter in staat zijn tot zelfsturing dan klanten die hier verder vanaf staan. ➤ Kenmerken van zelfsturende klanten: <i>Weten:</i> Een klant moet weten wat hij wil en wat zijn mogelijkheden zijn: een klant moet een min of meer vastomlijnd idee hebben van wat hij wil en hoe hij dit kan bereiken. <i>Willen:</i> Een klant moet dit doel willen bereiken: een klant moet aannemelijk kunnen maken dat hij gemotiveerd is om dit doel te bereiken. <i>Kunnen:</i> Een klant moet het doel kunnen bereiken: het gestelde doel moet haalbaar zijn in termen van persoonlijke (beroeps- en sociale) vaardigheden en arbeidsmarktperspectief. Het is hierbij belangrijk dat een klant een reëel beeld heeft van zijn eigen kansen, mogelijkheden en zwaktes. Ontbreken van integraal beleid <ul style="list-style-type: none"> ➤ Doorgaans is wel het belang van eigen invloed van klanten opgenomen in de gemeentelijke re-integratieverordening. Een integrale benadering van het uitvoeringsproces ontbreekt echter. ➤ De plek van zelfsturing in het re-integratiebeleid beperkt zich daarmee tot een aantal 'losstaande' (dat wil zeggen niet in het proces ingebedde) toepassingen, die verschillende vormen van zelfsturing faciliteren. Waar het PRB gericht is op de versterking van de klant als regievoerder, ondersteunt de second opinion de klant in zijn rol als toetser. Gemeenten hanteren vaak verschillende van deze 'losstaande' toepassingen naast elkaar. Inbedding in het werkproces <ul style="list-style-type: none"> ➤ De vertaling van het belang van zelfsturing van beleid naar het werkproces is vaak grotendeels afwezig. Het ontbreken van een gedeelde aanpak maakt de persoon van de professional erg belangrijk. Dit heeft als voordeel dat hij goed in staat is maatwerk te leveren. De keerzijde is dat er zoveel handswijzen zijn als professionals. Professionals zeggen zelf dat collega's anders met zelfsturing omgaan dan zijzelf. Klanten die al eens zijn gewisseld van professional, bevestigen dit beeld. 	2010	RMI
---	--	---------------------------	--	--	------	-----

5	De lange weg naar werk	Kwantitatief (o.b.v. CBS) en kwalitatief	Welk percentage van langdurig uitkeringsgerechtigden vindt een baan? Worden er re-integratietrajecten ingezet voor deze groep? Zijn deze trajecten effectief? Is er specifiek beleid voor deze groep mensen?	<p>WWB</p> <p>Definitie 'naar werk'</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Men ziet verschillen in de wijze hoe gemeenten de doelstelling 'naar werk' definiëren. Gemeenten die gericht zijn op uitstroom uit de uitkering kiezen nadrukkelijk voor de kortste weg naar werk terwijl andere gemeenten streven naar duurzame arbeidsinpassing of zelfstandigheid met meer investering in trajecten met scholing. <p>Doelgroepbeleid</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bemiddeling wordt veel minder vaak ingezet bij langdurig uitkeringsgerechtigden dan bij de nieuwe instroom. Deze doelgroep wordt primair bediend met sociaal activeringsbeleid. ➤ Trajecten voor niet-westerse allochtonen en uitkeringsgerechtigden tussen de 25-34 jaar zijn effectiever dan gemiddeld, terwijl trajecten voor autochtonen wat minder effectief zijn. Dit geldt zowel voor trajecten ingezet in het eerste jaar als trajecten ingezet in het tweede en derde jaar na instroom. ➤ De gemiddelde effectiviteit van trajecten kan nog omhoog door de trajecten anders te verdelen over de doelgroepen. <p>Effectiviteit Instrumenten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De effectiviteit van trajecten neemt af naarmate ze later worden ingezet. Een traject dat in het eerste jaar wordt ingezet leidt anderhalf jaar na start van het traject tot een toename van de kans op werk met 2,5%-punt, een traject dat na het eerste jaar, maar binnen vier jaar wordt ingezet leidt tot een toename van 1,5%-punt en een traject dat na 20 jaar wordt ingezet leidt tot een toename van 1,2%-punt. ➤ De verschillen in effectiviteit van instrumenten zijn fors. Scholing en bemiddeling blijkt het meest effectief, sociale activering het minst. Sociale activering is ook niet direct gericht op het vinden van een baan. Daarna wordt vaak een regulier traject ingezet dat wel direct gericht is op het vinden van werk. Dit gebeurt bij 41% van degenen die langer dan drie jaar in de uitkering zitten en waarbij sociale activering is ingezet. ➤ In zijn algemeenheid kan de effectiviteit van trajecten worden vergroot door het juiste instrument in te zetten op het juiste moment bij de juiste persoon. Per doelgroep en per regio verschilt de optimale aanpak. ➤ Het effect van trajecten is het groter in het eerste jaar dan in de jaren daarna. <p>Selectie-effect:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Selectie-effect is sterker bij in de WWB. Als het selectie-effect de belangrijkste oorzaak is van werkloosheid dan kan beter gewacht worden met ingrijpen, om te voorkomen dat een traject wordt aangeboden aan diegenen die op eigen kracht een baan kunnen vinden. Dat bij WW'ers toch moet worden gewacht met ingrijpen komt doordat het eerste jaar de kans om aan het werk te komen nog erg hoog is, waardoor het insluitings effect (lock in effect) van trajecten groot is. <p>WW</p> <p>Effectiviteit Doelgroep</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Er zijn grote verschillen in autonome uitstroomkansen en netto effectiviteit van trajecten tussen groepen: <ol style="list-style-type: none"> a) Voor vrouwen, alleenstaanden en mensen zonder startkwalificatie zijn trajecten in het eerste jaar gemiddeld niet effectief. b) Voor niet-westerse allochtonen en mensen met een partner zijn trajecten in het eerste jaar juist erg effectief. c) Voor jongeren en ouderen met WWuitkering zijn trajecten gemiddeld zowel in het eerste als het tweede jaar ineffectief. <p>Duurafhankelijkheid-effect</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conclusie dat duurzaamheid in de WW sneller optreedt dan in de WWB. Als duurzaamheid de belangrijkste oorzaak is van langdurige werkloosheid dan moet immers worden voorkomen dat mensen langdurig werkloos worden. Vroeg ingrijpen is dan het meest effectief. 	2008	RMI
---	-------------------------------	--	--	---	------	-----

6	Perspectief op duurzame uitstroom uit de WWB	Kwantitatief (bestandsanalyse G4/CWI/UWV/GBA)	In hoeverre leidt de uitvoering van de WWB door de gemeenten tot uitstroom van pas ingestroomde bijstandcliënten uit de uitkering en/of naar werk?"	<p>Uitstroom WWB</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ het eerste uitkeringsjaar vindt de meeste uitstroom plaats, voornamelijk naar werk. Ook in het tweede en derde jaar stromen nog veel mensen uit. Van alle uitstroom vindt veertig procent plaats naar werk. <p>Duurzame uitstroom</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Van de groep die aan het werk is gekomen, is de kans om duurzaam uit te stromen groot. Circa 89 procent is ook na een halfjaar nog aan het werk. De inspectie heeft ook onderzocht hoe de situatie is na dertien maanden. Het blijkt dat het beeld nauwelijks verandert. Ook na een periode van ruim een jaar is nog steeds 84 procent aan het werk. ➤ In het vervolgonderzoek 'In de bijstand, en dan' is beoordeeld in hoeverre gemeenten trajecten inzetten om de uitstroom uit de uitkering te bevorderen en wat de resultaten van deze trajecten zijn. Het blijkt dat 583 cliënten op enig moment gedurende de hele onderzoeksperiode van drie jaar een traject hebben gehad. Dat is 49 procent van alle beoordeelde dossiers. Daarvan is 76 procent uitgestroomd. De andere 597 cliënten (51 procent) hebben dus geen traject gehad. Hiervan stroomde 80 procent uit. ➤ In hetzelfde onderzoek is ook gekeken naar de snelheid van uitstroom al dan niet als gevolg van een traject gedurende de hele onderzoeksperiode. Van alle cliënten die in het tweede jaar uitstromen, blijken er meer cliënten uit te stromen die een traject hebben gehad dan cliënten die geen traject hebben gehad. In het derde jaar is dat nog meer het geval. <p>Effectieve allocatie trajecten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Na drie jaar uitkering heeft ongeveer de helft van alle cliënten een of meer trajecten doorlopen. Van alle cliënten die uitstromen in het tweede uitkeringsjaar, blijkt het grootste deel uit te stromen nadat een traject is doorlopen. Dat is ook in het derde jaar zo. ➤ Cliënten die bij aanvang van de uitkering als minder kansrijk op de arbeidsmarkt zijn gediagnosticeerd (fase 3 en 4), lijken vergeleken met de meer kansrijke cliënten (fase 1 en 2) meer baat te hebben bij een traject om uit te stromen naar werk. De keuzes die gemeenten maken bij de inzet van trajecten, sluiten hier niet op aan: de meest kansrijken krijgen verhoudingsgewijs sneller en meer trajecten aangeboden. 	2008	IMI
---	---	---	---	--	------	-----

7	De caleidoscoop van reïntegratie. Effectiviteit en maatschappelijk rendement	Kwalitatief / (kwantitatieve casus)	6. Wat is de effectiviteit van re-integratie voor het zittende bestand? 7. Welk moment is voor welke doelgroep het beste om een traject in te zetten (WW, WWB/bijstand)?	Succeskenmerk van succesvolle gemeenten <ul style="list-style-type: none"> ➤ Er is over het beleid nagedacht. Niet iedereen komt tot dezelfde oplossingen en aanpak, maar succesvolle gemeenten maken bewuste keuzes en voeren die vervolgens consequent door. De richting van hun keuzes hangt af van verschillende dingen: lokale omstandigheden, startpositie, 'geloof' in bepaalde aanpakken, etc. Effectiviteit is te sturen <ul style="list-style-type: none"> ➤ De regierol hoort bij de sociale dienst en niet bij de reïntegratiebedrijven. De uitgangspunten bij het spelen van die regierol zijn: <ul style="list-style-type: none"> • Houd het overzichtelijk. Durf te kiezen. Voorbeeld: doe zaken met drie reïntegratiebedrijven en niet met dertig. • Stel doelen en wees helder. Maak duidelijk wat je van anderen verwacht en waar je op afrekent. Communiceer daarover. • Leg afspraken vast in een contract, convenant, <i>service level agreement</i> of een intentieverklaring, zodat je elkaar over en weer kan aanspreken. Doe dat ook als het gaat om afspraken binnen de gemeente. • Maak de aanbestedingen niet nodeloos ingewikkeld. Houd ze helder, met een duidelijk doel. • Niet alleen prediken, maar ook doen wat je predikt. • Speel een scherpe regierol en zorg voor een duidelijke rolverdeling, strakke processen en terugkoppeling. Ga waar nodig het gesprek aan. • Waar mogelijk standaard aanpak, waar nodig ruimte voor maatwerk. 	2008	Divosa
8	Eindrapport Effectiviteitsmeting Re-integratie. Resultaten van gestarte trajecten in 2007 en 2008	Kwantitatief	Rapportage over de resultaten van re-integratie-instrumenten	Succesvolle uitstroom per instrument <ul style="list-style-type: none"> ➤ De geïntegreerde trajecten, de samenlooptrajecten zorg en de trajecten voor doelgroep 5 (zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt) kennen een relatief hoog aandeel succesvolle uitstroom. Bij de geïntegreerde trajecten is het succes vooral te danken aan de cliënten die uitstromen naar de studiefinanciering. ➤ Het bemiddelen naar regulier werk is een ander succes dan het realiseren dat een klant maatschappelijk gaat participeren. Effectief instrument naar etniciteit (5 of 10% en hogere uitstroom dan instroom) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Allochtone mannen: Activering 27+ (Calder), Samenloop Zorg, Samenloop Activering, Activering cliënten meervoudige problematiek (Agens) ➤ Allochtone vrouwen: Workfirst Jongeren, Activering 27+ (KLIM), Activering cliënten meervoudige problematiek (Cadler) ➤ Autochtone vrouwen: Alleenstaande ouders tot 27 jaar, Zelfstandigen ➤ Autochtone mannen: Psychiatrisch patiënten en verslaafden Effectief instrument naar leeftijd (5 of 10% en hogere uitstroom dan instroom) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tot 27 jaar: Samenloop activering, Geïntegreerde trajecten. Activering ex-gedetineerden, zelfstandigen ➤ 27 t/m 44 jaar: Samenloop Zorg, Psychiatrisch patiënten en verslaafden ➤ 45 t/m 64 jaar: Werk Loont!, Activering 27+ (KLIM), Activering cliënten meervoudige problematiek (Cadler), Activering cliënten meervoudige problematiek (Agens) 	2009	Gem. Utrecht

9	<p>Aan de slag met DaadWerk Een groepsgewijs re-integratieprogramma voor aanvragers van bijstand onderzocht</p>	Combinatie kwantitatief / kwalitatief	<p>het verkrijgen van een beeld van re-integratiemo gelijkheden en ondersteunin gsbehoef ten van deelnemers zodat een passend vervolgt raje c t kan worden geboden als deelnemers na afloop toch een uitkering moeten aanvragen. Het onderzoek gericht op het systematisch zicht krijgen van de ontwikkeling van de aanpak in de praktijk, de bereikte klanten en de globale resultaten voor zover daarover gegevens beschikbaar waren.</p>	<p>DaadWerk: Groepsgewijs re-integratieprogramma <i>Doel: WWB-afhankelijkheid te voorkomen + diagnose voor vervolgt raje c t</i> In dit programma solliciteren deelnemers gedurende acht tot twaalf weken in groepen van 15-20 mensen. De groepen worden begeleid door twee of drie begeleiders van SoZaWe, werkgeversservicepunt Daad en UWV. Via Daad kunnen vacatures (vaak met tijdelijke loonkostensubsidie) en opleidingstrajecten met baangarantie worden aangeboden.</p> <p>Resultaatanalyse DaadWerk</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Boekte betere resultaten dan de reguliere werkwijze van de werkpleinen in termen van uitstroom uit de stagevergoeding cq. de uitkering. 65% van de DaadWerk-deelnemers kreeg na deelname geen bijstandsuitkering tegenover 16% uitstroom uit de uitkering vanuit het reguliere werkproces (bij een min of meer vergelijkbare klantengroep en een vergelijkbare doorlooptijd). Jongeren en hoogopgeleiden stroomden relatief het vaakst uit via DaadWerk. Ook in andere gemeenten is een vergelijkbare 'groepsaanpak' succesvol gebleken, zelfs bij minder selectieve toeleiding. ➤ De resultaten van DaadWerk verschilden aanzienlijk tussen de werkpleinen, wat voor uitstroomresultaten in het reguliere proces nauwelijks gold. ➤ De gegevens geven geen duidelijk beeld van de re-integratieresultaten in termen van werkhervatting. Naar schatting 40%-50% van de uitstromers DaadWerk ging waarschijnlijk betaald werk verrichten. ➤ Hoger opgeleiden beoordeelden de meerwaarde van DaadWerk aanzienlijk negatiever dan lager opgeleiden. Ongeveer 75% van de lager opgeleide deelnemers was positief over hun grotere kansen om werk te vinden en hun toegenomen sollicitatievaardigheden. ➤ Vooral de dwingende structuur van het programma, de snelle start, de stagevergoeding en de ondersteunende rol van begeleiders werden door zowel begeleiders als de meeste deelnemers als belangrijke werkende bestanddelen beschouwd. ➤ Vooral het groepsgewijze karakter lijkt voor de resultaten minder van belang dan de opzet suggereert, mogelijk mede doordat daar weinig aandacht voor is in de methode van werken. <p>Aanbeveling: Selectie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Op basis van het onderzoek lijkt het zinvol om te experimenteren met een bredere inzet van DaadWerk, dus zonder de selectie op kansrijkheid die in 2009 is gehanteerd. ➤ Een focus op de meest kansrijke klanten vermindert in theorie de effectiviteit omdat zij ook zelfstandig aan het werk kunnen komen. ➤ Tenslotte roept de inzet van deels gesubsidieerde banen voor kansrijke klanten de vraag op of dit de meest efficiënte inzet van middelen is. Hierdoor ontstaat 'verdringing' van klanten die subsidie mogelijk harder nodig hebben 	2010	Gemeente Rotterdam
---	--	---------------------------------------	---	--	------	--------------------

10	Omschakelen van klant naar werknemer Een verkennend onderzoek naar de functie van Jobcoach SoZaWe	Kwalitatief / kwantitatief (literatuur- en bestandsanalyse)	De doelstelling van het experiment interne Jobcoach is uitval binnen het project Logistiek en Transport te voorkomen en antwoord te geven op de vraag of en eventueel waar de functie van interne Jobcoach meerwaarde kan hebben binnen het re-integratieniveau.	Methodiek: Jobcoach In de methodiek wordt verondersteld dat de persoonlijke aandacht die de Jobcoach aan de klant geeft (huisbezoek, gesprekken op de werkplek), tezamen met de laagdrempeligheid van de Jobcoach (op de werkplek aanwezig, altijd mobiel bereikbaar) en de mogelijkheid tot sanctioneren, de benodigde motivatie en werknemersvaardigheden oplevert om klanten te behouden voor het traject waarin zij verblijven. Bovendien zouden hierdoor problemen die tot uitval kunnen leiden vroegtijdig gesignaleerd en aangepakt kunnen worden. Conclusies Er kunnen nog geen harde uitspraken worden gedaan over de mate waarin de inzet van de Jobcoaches heeft bijgedragen aan het beperken van de uitval uit de trajecten. De eerste tekenen zijn echter gunstig. <ul style="list-style-type: none"> ➤ De inzet van de Jobcoaches zou volgens de betrokkenen hebben bijgedragen aan het feit dat deelnemers in traject zijn gebleven en dat de gewenste verandering in houding en gedrag van de deelnemers is opgetreden ➤ De belangrijkste positieve ervaringen met de inzet van de Jobcoach zijn de persoonlijke aandacht voor de problemen van de klanten, de intensieve benadering (o.a. huisbezoek en nabellen) en de bereikbaarheid. Dit alles werkt motiverend bij deelnemers en werkgevers, en zou tot minder problemen op de werkvloer hebben geleid. ➤ Om de kans op duurzame arbeidshervatting te vergroten, is het van belang om bij de verdere ontwikkeling van de interne Jobcoachfunctie, ook binnen de kaders van een aanbodgericht traject, aandacht te besteden aan de mogelijkheden en gevolgen van het meer vraaggericht werken. 	2009	Gemeente Rotterdam
11	Werken en leren, een goede combinatie? Evaluatie ID – Leerwerktrajecten	Kwalitatief / kwantitatief	Welke factoren beïnvloeden volgens de betrokken ID'ers en werkgevers het al dan niet succesvol zijn van de leer-werktrajecten?	Methodiek: ID-leerwerktrajecten. Het ging hierbij in essentie om een combinatie van werk en beroepsopleiding, zodat de deelnemer na afronding van het traject beschikt over een betere positie op de arbeidsmarkt. De werkgevers ontvingen tijdens de opleidingsperiode een loonkostensubsidie. Aan de ID-LWT-trajecten is een baangarantie van zes maanden regulier werk verbonden, aansluitend op de periode met loonkostensubsidie. Resultaten <ul style="list-style-type: none"> ➤ 62% van de deelnemers heeft het traject met goed resultaat afgerond en is uitgestroomd naar een reguliere baan of heeft in ieder geval een baangarantie tot april 2009. ➤ 60% van de deelnemers een diploma, of in ieder geval een certificaat heeft behaald Kanttekeningen <ul style="list-style-type: none"> ➤ Betrokken deelnemers en werkgevers zijn niet over alle onderdelen van de leerwerktrajecten tevreden. De factoren van ontevredenheid waren hoofdzakelijk organisatorisch van aard (aanloopproblemen, werving/voorlichting werkgevers). ➤ Het is nog niet duidelijk of de deelnemers ook een vast contract / contractverlenging krijgen, of dat zij onverhoopt toch een beroep moeten doen op de bijstand of terecht komen in de WW. Nader onderzoek kan dit in kaart brengen 	2009	Gemeente Rotterdam

12	Evaluatie Experiment Gemeenschapstaken	Kwalitatief / kwantitatief (literatuur- en bestands-	Zijn met de uitvoeringsvarianten Aan de Slag, Doorstroom en Actief de vastgestelde doelen bereikt voor de beoogde doelgroepen ?	<p>Experiment: Gemeenschapstaken Binnen het experiment Gemeenschapstaken zijn 207 activeringstrajecten uitgevoerd in drie uitvoeringsvarianten: a) Aan de Slag: korte, intensieve en verplichte activeringstrajecten b) Doorstroom: langer durend, verplicht traject met geleidelijke opbouw van de activiteiten buitenshuis c) Actief: bevorderen van (zelfstandige) maatschappelijke participatie en het afbouwen van de ondersteuningsbehoefte</p> <p>Alle trajecten waren bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar daarbinnen beoogden de drie varianten verschillende doelgroepen te bereiken. Volgens de opzet van het experiment verschilden de trajecten per variant verder naar inhoud, vorm, duur en uitvoerder, maar hadden ze met elkaar gemeen dat minimaal één werkstage van maximaal 6 maanden onderdeel van het traject zou zijn. Er zijn 108 Doorstroom-trajecten gestart, 81 Actief-trajecten en 18 Aan de Slag trajecten.</p> <p>Trajectresultaten Alle drie de varianten kennen succesvolle trajecten als we uitgaan van minimaal 6 positieve ontwikkelingen en alle drie de uitvoeringsvarianten kennen ook succesvolle trajecten in termen van de basale trajectresultaten (uitstroom en doorstroom naar klassiek OK of een ander re-integratiebedrijf).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ruim de helft (52%) van de trajecten in onze responsgroep heeft geleid tot uitstroom of doorstroom naar een re-integratiebedrijf. ➤ In termen van basale trajectresultaten blijkt de uitvoeringsvariant Doorstroom relatief de meeste succesvolle trajecten te hebben voortgebracht binnen de responsgroep ➤ Het gemiddelde succespercentage is: <ul style="list-style-type: none"> a) 60% in termen van basale trajectresultaten; b) 56% op grond van minimaal 6 positieve ontwikkelingen als norm voor een succesvol traject; c) 74% uitgaande van de informatie van trajectbegeleiders. 	2007	Gemeente Rotterdam
----	---	--	---	--	------	--------------------

13	Van Bijstand naar Werk	Kwantitatief (o.a. GWS4ALL)	Wat is de kans dat uitstromers uit de bijstand naar werk binnen een bepaalde periode opnieuw een beroep op bijstand doen respectievelijk opnieuw werkloos worden?	<p>Herhaalbijstand:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ruim driekwart van de volledige uitstromers naar werk heeft in de onderzoeksperiode geen hernieuwd beroep op bijstand gedaan. ➤ Van alle uitstromers deed 13% opnieuw een beroep op bijstand voordat zij 18 maanden uit de uitkering waren; nog eens 10% deed dat daarna. <p>Herhaalwerkloosheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 55% van de uitstromers is in de onderzochte periode opnieuw met werkloosheid geconfronteerd. Bij 40% van de uitstromers gebeurde dat voordat er sinds uitstroom 18 maanden waren verstreken. <p>Algemeen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Uitstromers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben gemiddeld genomen een kleinere kans op herhaalbijstandsafhankelijkheid of herhaalwerkloosheid. ➤ Ten aanzien van leeftijd zien we dat de oudste (57,5 en ouder) en de jongste (16-23) leeftijdscategorie de grootste kansen op herhaalwerkloosheid en herhaalbijstandsafhankelijkheid hebben. ➤ deelnemers aan een basisreïntegratietraject een iets grotere kans op bijstandsafhankelijkheid en herhaalwerkloosheid hebben. Aanvullend onderzoek is nodig om deze bevinding te kunnen interpreteren. <p>Kans op herhaalwerkloosheid per sector:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Landbouw: 52% b) Uitzendbranche: 52% c) Horeca: 45% d) Industrie, Techniek, Bouwnijverheid, Schoonmaak: 40% 	2005	Gemeente Rotterdam
14	Mens achter de cijfers	Kwantitatief	De effecten van het Rotterdamse WWB-beleid voor zover het gaat om de poortwachter- en re-integratiefunctie.	<p>Uitstromers na een trajectaanbod</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Deze groep is gedurende de eerste helft van 2007 uitgestroomd binnen drie maanden na een trajectaanbod. Ruim een jaar tot anderhalf jaar later blijkt 55 procent werk te hebben. Nog eens 3 procent combineert werk met een uitkering. Bijna een kwart heeft alleen een uitkering. Tot slot is gebleken dat 16 procent geen werk en geen uitkering heeft. <p>Niet-uitstromers na afronding van een traject</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Deze onderzoekspopulatie bestaat uit respondenten die gedurende de tweede helft van 2007 een op uitstroom gericht traject hebben afgerond, maar op de peildatum 1 maart 2008 nog niet waren uitgestroomd. Door middel van het onderzoek is gekeken hoe hun situatie er ongeveer een jaar later uit zag. ➤ 77 procent was nog steeds was aangewezen op een uitkering. Een kleine 10 procent was er alsnog in geslaagd om werk te vinden. Nog eens 13 procent werkte in combinatie met een aanvullende uitkering. 	2009	Gemeente Rotterdam

15	Succes- en faalfactoren bij verschillende activeringsprojecten gericht op langdurig werklozen Een verkennend onderzoek in opdracht van De Haagse Slag	Kwalitatief	Succesfactor en c.q. afbreukfactoren 5 Best-Practices reïntegratieprojecten	5 Cases Alle vijf projecten hebben gemeenschappelijk dat zij zich geheel of gedeeltelijk op het zittende bestand in de WWB richten en daarmee dus op de granieten kern van langdurig werklozen. Conclusies <ul style="list-style-type: none"> ➤ In alle vijf projecten zijn de kwantitatieve opbrengsten in termen van succesvolle en duurzame bemiddeling naar betaald werk ex-ante te gunstig geschat. ➤ Feit is ook dat de interventies in alle vijf gevallen wel enige mate van succes hebben gehad. ➤ Een volgend opvallend punt is dat diverse projecten in de beginperiode aanmerkelijk succesvoller waren of zijn dan in de latere fasen van deze projecten. Projecten dreigen snel te verwateren, zeker na een organisatorische verbreding ervan over de gehele uitvoeringsorganisatie. ➤ <u>Checklist succesfactoren:</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een actieve werkgeversbenadering- en betrokkenheid 2. Financiële ondersteuning van en no-risk polis voor werkgevers tijdens activeringsperiode en daarnaast duale werkendlerentrajecten 3. Een actieve klantbenadering (strakke en sluitende begeleiding) 4. Aandacht en tijd voor en communicatie met de klant 5. Uitgaan van de mogelijkheden die de klant nog wel heeft om te kunnen worden geactiveerd 6. Niet alleen aandacht voor sancties (handhaving), maar ook voor de sociale kanten 7. Een planmatige en zo mogelijk fasegerichte aanpak van het activeringsproces 8. Aandacht voor het belang van fysieke en psychologische fitness van de klant bij activering 9. Geef klanten, ook in het geval van gesubsidieerde banen, een arbeidscontract met een minimumloon en behandel ze in beginsel als reguliere werknemers 	2009	Den Haag
16	MeeDoen met ambitie Onderzoek naar de resultaten van het Haagse re-integratiebeleid	Kwalitatief / kwantitatief	In hoeverre zijn de doelen die de gemeente Den Haag zichzelf heeft gesteld voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden bereikt.	Conclusies <ul style="list-style-type: none"> ➤ De resultaten van het re-integratiebeleid laten onmiskenbaar een positief beeld zien. Het aantal bijstandsgerechtigden over de onderzoeksperiode is gedaald met 16%. De instroom in de bijstand in die periode is met een derde gedaald, de uitstroom is met een kwart gestegen. ➤ Het zal lastiger worden dan voorheen om bijstandsgerechtigden te re-integreren. Zo langzamerhand is het bestand bijstandsgerechtigden 'afgeroomd' en blijft een groep over met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen nopen de gemeente Den Haag om nieuwe manieren te ontwikkelen om het re-integratiebeleid effectief te laten zijn. ➤ De netto-effectiviteit van het re-integratiebeleid van de gemeente (het aantal mensen dat alleen dankzij een re-integratietraject voor langere tijd betaald werk heeft gekregen), is op basis van de beschikbare informatie nu niet vast te stellen. ➤ Van de prestaties die de gemeente Den Haag heeft geleverd valt wel af te leiden dat de re-integratietrajecten de afgelopen jaren hebben bijgedragen aan de uitstroom naar betaald werk van bijstandsgerechtigden 	2009	Den Haag Rekenkamer

17	Re-integratie: gedeelde verantwoordelijkheid	Kwalitatief	Advies over verbeterde aansluiting tussen de re-integratie en de arbeidsmarkt en alternatieven voor klanten die niet (kunnen) doorgroeien naar de reguliere arbeidsmarkt .	<p><u>Aanbevelingen</u></p> <p>Aansluiting op vraag werkgevers</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Werkgevers moeten actief en vroeg in het proces worden betrokken bij de inrichting en uitvoering van de re-integratietrajecten, door: <ul style="list-style-type: none"> a) Zo veel en zo vroeg mogelijk samen te werken in het re-integratieproces b) Compensatie voor (tijdelijk) lagere productiviteit door bepalen van loonwaarde c) Creëren van doorlopende leerlijnen (opleidingstrajecten bij werkgevers) ➤ Bij elkaar brengen van vraag naar personeel en aanbod van werkzoekenden <ul style="list-style-type: none"> a) Breng met 50 grote werkgevers de personeelsvraag in Den Haag in beeld b) Realiseer met het bedrijfsleven een gemeentelijk uitzendbureau: het flexbedrijf c) Realiseer met gemeente en werkgevers sectorale brancheservicepunten (uitbouw huidige Werkgeversservicepunt) ➤ Structuren om werkgevers actief te maken om werkzoekenden in dienst te nemen: <ul style="list-style-type: none"> a) Pas contract compliance breder toe b) Experimenteer met een quotum voor werkgevers om werkzoekenden in dienst te nemen <p>Krachtiger inzet op meedoen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zet Participatie-makelaars in (met intermediaire rol tussen de organisaties die actief zijn met directe arbeidsbemiddeling, re-integratie en welzijnsinstellingen, vrijwilligersorganisaties en zorgnetwerken) ➤ Geen inzet re-integratiemiddelen als dat niet leidt tot uitstroom naar werk: sluit aan bij zorg-welzijnsbeleid <p>Eenduidige professionele organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Werkgevers willen één aanspreekpunt bij de overheid dat op een professionele en zakelijke manier handelt. De gemeente moet laten zien dat werkloosheid een probleem is van iedereen: elke werkgever en inwoner betaalt eraan mee. 	2009	Adviesgroep Toekomst Re-integratie, Den Haag
----	---	-------------	--	---	------	--

18	Onderzoek UvA ontwikkeling klanten DWI	Kwantitatief	Doel van het onderzoek is in kaart te brengen of de ondervraagde klanten zich hebben ontwikkeld op de factoren die van belang zijn voor uitstroom naar werk	<p>Conclusies</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Uit de resultaten van het onderzoek kwam naar voren dat klanten zich in het afgelopen jaar hebben ontwikkeld op de meeste factoren die van belang zijn voor uitstroom naar werk. Dit wordt aangeduid met re-integreerbaarheid; ➤ Per trede was een verschillende ontwikkeling zichtbaar. De resultaten van het huidige onderzoek bevestigen de bevindingen uit het vorige onderzoek dat er per trede verschillende factoren en competenties relevant zijn. Zo ontwikkelen klanten zich in de lagere treden op andere factoren en competenties dan in de hogere treden. Basiscapaciteiten is bijvoorbeeld een factor waarop alleen klanten in trede 2 zich hebben ontwikkeld in het afgelopen jaar. Deze ontwikkeling van basiscapaciteiten was nog niet te zien in trede 1 en niet meer in trede 3 en 4. Werknemersvaardigheden en baanzoekgedrag namen vooral toe bij klanten tussen trede 2 en 4. Dergelijke verschillen tussen treden in de ontwikkeling van klanten bevestigt de trapsgewijze opzet van het model van re-integreerbaarheid. Ook is er een algemene lineaire toename te zien van de factoren en competenties door de treden heen. Waar klanten in trede 1 en 2 rapporteren niet de competenties te bezitten en niet re-integreerbaar te zijn, rapporteren klanten vanaf trede 3 voldoende re-integreerbaarheid en competenties. De variabele re-integreerbaarheid neemt niet alleen toe van trede 1 tot trede 4, maar klanten ontwikkelen zich binnen de treden eveneens op re-integreerbaarheid. Hetzelfde geldt voor sollicitatievaardigheden en baanzoekgedrag; ➤ Klanten in trede 1 en 2 bleken minder gemotiveerd om te werken dan een jaar geleden. Een reden hiervoor kan zijn dat ze teleurgesteld zijn in hun mogelijkheden of hun kans om een betaalde baan te vinden hebben opgegeven. Ook de afname van de kans op een baan in de huidige situatie is wellicht een verklaring; ➤ De factoren en competenties hangen samen met uitstroom naar werk. Alle factoren en competenties samen kunnen in ruim 88% van de gevallen goed verklaren of iemand al dan niet uitstroomt naar werk. Met name het hebben van (weinig) persoonlijke belemmeringen, re-integreerbaarheid, sollicitatievaardigheden, carrièreplanning en baanzoekgedrag heeft een voorspellende waarde voor uitstroom naar werk; ➤ De gevonden ontwikkeling in re-integreerbaarheid van klanten (deels) kan worden toegeschreven aan trajecten gericht op coaching, een flankerende voorziening, een praktische activiteit en startersbegeleiding; ➤ De UvA concludeert dat 'DWI Amsterdam een bijdrage [levert] aan de ontwikkeling van klanten op de variabele re-integreerbaarheid en de bijbehorende factoren en competenties, deels door de trajecten die worden ingezet'. <p>Van belang in dit onderzoek is dat er wetenschappelijk is aangetoond dat er sprake is van ontwikkeling van klanten van DWI door de inzet van re-integratietrajecten. Daarmee is aangetoond dat er wel degelijk sprake is van effectiviteit. Aangezien het 'slechts' een van de dimensies (zie onderzoeksprogramma) is waarnaar kan worden gekeken, is dit niet het gehele verhaal over re-integratie. Daarvoor worden nu verschillende onderzoeken uitgevoerd.</p>	2009	UvA i.o. van DWI Amsterdam
----	---	--------------	---	---	------	----------------------------

19	Onder druk wordt alles vloeibaar	Kwalitatief	De vraag die in dit onderzoek centraal staat, is of een nadere analyse van vraag- en aanbodfactoren aanknopingspunten biedt voor sociale diensten waarmee zij hun voordeel kunnen doen wat betreft een succesvolle aanpak van de zogenoemde harde of granieten kern van bijstandsccliënten.	<p>Conclusies</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ondanks de krappe arbeidsmarkt hebben nog lang niet alle werkgevers de bereidheid om langdurig werklozen via de sociale dienst in dienst te nemen. ➤ Naarmate een werkgever moeilijker aan personeel kan komen, zal de bereidheid om zaken met de sociale dienst te doen, toenemen. Het feit dat de sociale dienst tijdelijke gesubsidieerde banen en loonkostensubsidies kan verschaffen en veelal ook een terugneemgarantie afgeeft, helpt daarbij aanzienlijk. ➤ Het is de vraag in hoeverre werkgevers al of niet met een steuntje in de rug ook cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zullen willen blijven opnemen. Werkgevers percipiëren deze groep cliënten als aanzienlijk minder aantrekkelijk voor hen. Extra inspanning in de richting van werkgevers van sociale diensten is daarom gerechtvaardigd (door vraaggerichte benadering als procesbenadering nader inhoud te geven en verder te institutionaliseren) <p>Aanbevelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Noodzaak voor eenduidige aanpak Hoe meer interne disciplines binnen de sociale dienst kunnen worden onderscheiden, hoe ingewikkelder de uitvoering uitpakt. Het lijkt er meer concreet op dat binnen sociale diensten twee culturen naast elkaar bestaan, namelijk de traditionele meer op maatschappelijk werk gerichte cultuur en de nieuwere meer op activering gerichte cultuur. ➤ Aanvulling op gestandaardiseerde instrumenten Kwantitatieve gegevens zullen moeten worden aangevuld met kwalitatieve gegevens om de juiste diagnoses te kunnen stellen en vervolgens op basis daarvan juiste therapieën te kunnen ontwikkelen gericht op uiteindelijke werkhervatting van cliënten. Het lijkt ons dan ook dat niet kan worden volstaan met het aankopen van gestandaardiseerde instrumenten voor cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. ➤ Bewuster regionaal arbeidsmarktbeleid Sociale diensten zouden veel sterker en zelfbewuster dan voorheen een eigen lokaal of regionaal arbeidsmarktbeleid moeten ontwikkelen dat een duidelijke plaats inneemt binnen het lokale economische, sociale en onderwijsbeleid. ➤ Sterker inspelen op werkwens cliënt Door wederom nader gestalte te geven aan een meer persoonlijke en op maatwerk gerichte benadering van cliënten (persoonlijke coaching). ➤ Actieplan activering In nauwe samenwerking met Divosa voor de komende 4-6 jaar een concreet actieplan ontwikkelen dat is gericht op activering van het overgebleven cliëntenbestand. 	2007	NICIS
----	---	-------------	---	---	------	-------

De opdracht is de realisatie van een beleidsdoorlichting van artikel 23 in 2007. Dragen de instrumenten bij aan de geformuleerde doelstellingen (oplossing voor het probleem)? Wat zijn de belangrijkste positieve en negatieve neven effecten?

Conclusies

- In algemene zin geldt dat de diverse studies uitgevoerd naar de netto effectiviteit van re-integratie een beeld geven dat re-integratie een klein positief effect heeft op de kans om een baan te vinden.

Netto-effectiviteit

- Ten tijde van een hoogconjunctuur is de inzet van re-integratietrajecten minder effectief dan in geval van een laagconjunctuur.
- Zowel in de bijstand als de WW is re-integratie het meest effectief voor kansarme groepen, zoals personen die langdurig op een uitkering zijn aangewezen, ouderen, laagopgeleiden en niet-westerse allochtonen.
- Re-integratietrajecten zijn doorgaans positief voor vrouwen en wisselend voor mannen;
- Leer/werkplaatsen zijn effectief voor vooral niet-westerse allochtonen;
- Begeleiding en bemiddeling zijn effectieve middelen, zolang deze met maatwerk worden benaderd (afstemmen op de cliënt)
- Scholing is niet effectief voor jongeren; dit geldt zeker voor jongeren zonder startkwalificatie. Zeer effectief is scholing in combinatie met werk (duale trajecten). Dit geldt zowel voor jongeren, herintredende vrouwen als niet-westerse allochtonen.

Kosteneffectiviteit en maatschappelijk rendement

- Re-integratie-inspanningen leveren in termen van bespaarde uitkeringslasten relatief weinig op. Deze wegen soms op tegen de uitgaven aan trajecten, maar in de meeste gevallen niet (kosteneffectiviteit is meestal negatief).
- Een stap verder gaat de berekening van de *maatschappelijke kosten en baten*. Daarbij wordt geprobeerd om de positieve en negatieve effecten van re-integratie in geld te waarderen om zo de maatschappelijke effectiviteit in kaart te brengen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de voor- en nadelen van individuen en uitkeringsinstanties maar ook naar de effecten die elders worden gerealiseerd.
- Uit de IRO-voortgangsrapportages blijkt dat het plaatsingspercentage van IRO-trajecten hoger is dan van reguliere trajecten. Bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn de plaatsingspercentages van een IRO een factor 1,3 tot 1,8 hoger dan bij reguliere trajecten en bij WW'ers is dat een factor 1,1 tot 1,6.

Inzichten in vergroting van effectiviteit

- Om de effectiviteit van re-integratie zo groot mogelijk te krijgen moet *per individu* bepaald worden wat de afstand tot de arbeidsmarkt is en wat voor dit individu de meest effectieve dienstverlening is. Inzicht in netto-effectiviteit maakt het mogelijk om klantprofielen te ontwerpen. Wenselijk is dat daarbij ook zachte kenmerken worden meegenomen.
- Intensivering van de aandacht en contact met werkgevers leidt tot significante verbetering van de vacaturevulling enerzijds en effectievere re-integratie anderzijds
- De effectiviteit verbetert als de inzet van re-integratiemiddelen samengaat met een helder handhaving- en sanctiebeleid
- Men dient zich bewust te zijn van het feit dat niet elk instrument werkt voor elke werkloze en op elk moment. De grootste effectiviteit wordt bereikt wanneer de inzet van instrumenten op maat wordt ingezet, op basis van persoonskenmerken, zachte kenmerken en de afstand tot de arbeidsmarkt. Hieronder wordt ingegaan op wat werkt *in het algemeen* voor wie, wanneer.
 - o Bemiddeling en incentives. Bemiddeling en incentives (zoals sancties en bonussen) zijn het meest effectief. Bij bemiddeling geldt dat voor alle groepen werklozen, maar in het bijzonder voor (herintredende) vrouwen.
 - o Scholing Het beeld voor scholing is gemengd, maar in het algemeen sterk afhankelijk van het type scholing, de duur etc. Afgezien daarvan blijkt scholing overwegend ineffectief voor jongeren en relatief effectief voor werklozen ouder dan 40 jaar, vrouwen en kansarme groepen⁵⁷. Scholing is het meest effectief wanneer dit wordt ingezet in combinatie met werk zoals in onder andere leer-werk trajecten.
 - o Loonkostensubsidies. Studies van oa de OECD naar vormen van gesubsidieerde arbeid en inzet van loonkostensubsidie laten zien dat generieke (loon)kostensubsidies aan werkgevers en directe banencreatie in de publiek sector ineffectief zijn als het gaat om doorstroming naar reguliere arbeid. Wanneer echter loonkostensubsidies tijdelijk zijn en specifiek worden ingezet voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is dat beeld gunstiger. De effectiviteit van inzet loonkostensubsidie wordt vergroot wanneer dit gepaard gaat met een goede begeleiding en/of functiegerichte scholing. Diepen ea (2006) concluderen dat de toeleiding van voldoende geschikte kandidaten de cruciale succesfactor is voor het in grotere mate toepassen van het instrument loonkostensubsidie. Een sluitend systeem waarin het niet volledig meewerken aan de terugkeer naar de arbeidsmarkt geen optie is en verzuim actief wordt tegengegaan draagt bij aan het succes.
 - o Specifiek voor bijstandgerechtigden het volgende kan worden geconcludeerd:
 - Wat werkt?: bemiddeling en werkervaringsplaatsen zijn relatief effectief, evenals gecombineerde instrumenten. Duurdere instrumenten scoren beter wat betreft effectiviteit;
 - Voor wie?: voor ouderen en personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is re-integratie relatief het meest effectief;
 - Wanneer?: naarmate er sneller geïnterveneerd wordt is re-integratie effectiever.
 - o Specifiek voor WW gerechtigden kan het volgende worden geconcludeerd:
 - Wat werkt?: kortdurende instrumenten met bemiddeling zijn het meest effectief. Aanbodversterkende instrumenten zijn niet of nauwelijks effectief. Duurdere instrumenten zijn effectiever dan goedkope;
 - Voor wie?: re-integratie is doorgaans effectiever voor werklozen met een relatief zwakke arbeidsmarktpositie. Van der Heul (2006) constateert dat re-integratie met name effectief is voor vrouwen, allochtonen en lager opgeleiden. Voorts is re-integratie effectiever voor ouderen dan voor jongeren;
 - Wanneer? Re-integratievoorzieningen die na 12 maanden worden ingezet blijken in de onderzoeken effectiever dan re-integratievoorzieningen die aan het begin van de werkloosheidsperiode worden ingezet. Dat betekent echter niet dat gewacht moet worden met de inzet van re-integratie, maar dat re-integratie ter voorkoming van deadweight loss en het lock-in effect selectief moet worden ingezet voor uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

21	Langdurig in de WAO	Kwantitatief	Worden er re-integratietrajecten ingezet voor nieuwe instroom en langdurig arbeidsongeschikten? Zijn deze trajecten effectief?	<p>Conclusie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jehoel-Gijsbers e.a. (2007) onderzochten de effectiviteit van re-integratie voor WAO'ers. Zij hanteren als uitkomstmaat volledige uitstroom uit de uitkering gepaard gaand met het verwerven van inkomen uit arbeid. Zij vinden negatieve effecten van re-integratie op de kans op werkherleving die gepaard gaat met volledige uitstroom uit de uitkering. Voor volledig arbeidsongeschikten is het effect minder negatief dan voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. ➤ Het UWV heeft zowel in 2007 als in 2008 schattingen gepubliceerd van de effectiviteit van re-integratie in de UWV kwartaalverkenningen 2007-III, 2007-IV en 2008-I. Volgens deze schattingen leidt een traject tot een verhoging van de kans op werk met 4%-punt (UWV, 2007a). ➤ In de onderzoeken van SEO, UWV en Heyma (2003 en 2006) het aantal werkherlevingen onderschat omdat alleen nieuwe dienstverbanden tellen. Hierdoor wordt werkherleving bij de oude werkgever lang niet altijd vastgesteld. Ook werk als zelfstandige of freelancer wordt niet meegenomen. Mogelijk spelen ook nog andere factoren een rol. De onderzoeken verschillen in: <ul style="list-style-type: none"> • de definitie van een traject • de gebruikte data • de onderzoekspopulatie • specificatie van het duurmodel 	2008	RMI
22	Rapportage Evaluatie Activerende Zorg	Kwalitatief / kwantitatief	Rapport presenteert de resultaten van evaluatieonderzoek naar de uitvoering en resultaten van de Activerende Zorg-trajecten in Rotterdam in 2007 en 2008.	<p>Resultaten van evaluatieonderzoek naar de uitvoering en resultaten van de Activerende Zorg-trajecten in Rotterdam gedurende 2007 en 2008.</p> <p>In de trajecten zijn drie denkbare combinaties van activering en zorg toegepast:</p> <ul style="list-style-type: none"> - activering en zorg; - alleen zorg; - alleen activering. <p>Analyse van succesvolle trajecten liet zien dat de volgende 'werkzame bestanddelen' in wisselende mate een rol speelden in de trajecten:</p> <p>a) de coaching van activerende zorgcoaches door middel van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het bieden van een luisterend oor; - het stimuleren van deelnemers om stappen te ondernemen; - aandacht voor de beleving van de persoonlijke problemen; - de focus op activering in plaats van (enkel) op de problemen; - praktische advisering. <p>b) het zaak waarnemen richting instanties, vooral op het vlak van financiën en huisvesting;</p> <ul style="list-style-type: none"> - het bewerkstelligen van aanmeldingen bij hulpverlening; - het actief (kunnen) worden op vrijwilligersplekken die passen bij de mogelijkheden van de deelnemers. <p>c) Analyse van de niet succesvolle trajecten liet zien dat vooral de volgende aspecten deels (nog) onvoldoende onder controle waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de afstemming met hulpverleningsinstanties en het werken vanuit een netwerk; - de omgang met niet gemotiveerde klanten en 'echte' zorgmijders. 	SZW Rotterdam	SZW Rotterdam

23	Nutteloze trainingen of zinnige investering?	Kwantitatief	De re-integratietrajecten die private bedrijven inzetten voor hun klanten hebben een klein positief effect op de kans op werk. Is dit voldoende om de kosten van de trajecten terug te verdienen?	<p>Interventiekosten De kosten van re-integratietrajecten voor bijstandsontvangers zijn hoger dan de bespaarde uitkeringslasten. Dat betekent niet dat het maatschappelijk rendement vanuit een breder perspectief negatief is. In het basisscenario (in het basisscenario is verondersteld dat de waarde van de productie gelijk is aan zijn/haar verdiende loon) is het maatschappelijk rendement positief. Dit komt doordat de productie die uitkeringsgerechtigden die aan het werk gaan leveren wel opweegt tegen de kosten van de trajecten.</p> <p>Uitstroom na traject</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Van de mensen die de bijstand instromen stroomt een deel weer vanzelf uit, zonder een traject te volgen. Na twee jaar is van degenen zonder traject 66% uitgestroomd. ➤ Het volgen van een traject dat onmiddellijk na instroom wordt ingezet verhoogt de kans op uitstroom met 6 procentpunt tot 72%. ➤ Het effect van een traject na zes maanden wordt ingezet is kleiner en treedt bovendien later op. Na twee jaar is dan 69% uitgestroomd. ➤ Een traject dat pas na een jaar wordt ingezet heeft een klein negatief effect op de uitstroomkans. De uitstroomkans na twee jaar is dan 65% in plaats van 66% zonder traject. <p>Uitkomsten De uitkomsten van onze berekeningen leren ons twee dingen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Het is zaak voor bijstandgerechtigden een re-integratietraject zo snel mogelijk in te zetten. Hoe eerder het traject wordt ingezet hoe effectiever. Bovendien rendeert het effect langer. 2) Ten tweede blijkt dat trajecten een grotere invloed hebben op de uitstroom naar regulier werk dan op de totale uitstroom. Doordat de trajecten de kans op regulier werk sterker verhogen dan de totale uitstroomkans treedt er kennelijk een verschuiving op in de situaties waarnaar mensen uitstromen. Mensen stromen door de trajecten in mindere mate uit naar inactiviteit. <p>Aannames uitkomsten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Een gevoeligheidsanalyse leert dat de uitkomsten gevoelig zijn voor aannames. Men heeft een aantal scenario's doorgerekend met alternatieve aannames over: <ul style="list-style-type: none"> - de mate waarin uitkeringsgerechtigden die aan het werk komen anderen verdringen - de productiviteit van uitkeringsgerechtigden die aan het werk komen - de tijdshorizon - de waarde van non-participatie - de effectiviteit van trajecten ➤ Een aanname waarvoor we geen gevoeligheidsanalyse voor hebben gedaan is de aanname dat wanneer een traject niet naar werk leidt, het traject geen opbrengsten heeft. Gemeenten zetten echter ook trajecten in voor mensen waarvoor werk nog een lange weg te gaan is. Op korte termijn zullen zij door een traject geen werk vinden, maar misschien wel gelukkiger omdat zij participeren in de maatschappij. We weten na deze exercitie dus nog steeds niet zeker of het gemiddelde re-integratietraject een zinnige investering is. Gezien de problemen om een aantal centrale aannames te kunnen onderbouwen komen we het misschien wel nooit te weten. Voor het kabinet staat vast dat re-integratie nodig is om de arbeidsparticipatie en de economische groei te bevorderen "Investeren in re-integratie ter bestrijding van de werkloosheid is kortom een economische en sociale must." (SZW 2008b). 	2008	TPE/dititaal - Lucv Kok
----	---	--------------	---	--	------	-------------------------

24	Effectiviteit van re-integratie interventies	Evaluatie	Een andere manier van kijken naar re-integratie over het voetlicht brengen, waarmee een bijdrage kan worden geleverd aan het verbeteren van de effectiviteit van interventies en de professionaliteit in de sector. Wat werkt voor wie, waarom, onder welke omstandigheden, om iemand richting werk te helpen?	<p>Procesevaluatie De procesevaluatie biedt de kans om na te gaan of de mechanismen die men met de interventies in werking wil zetten inderdaad van kracht zijn en of de individuele deelnemers zich als gevolg hiervan gedragen als voorzien. In de praktijk van re-integratie is daar vaak maar bitter weinig over bekend. Een centrale vraag bij de procesevaluatie is of de interventie wordt uitgevoerd zoals ze is bedoeld (programma-integriteit). Wordt een interventie (nog) niet consistent en volgens plan toegepast, dan is het in feite te vroeg om een betrouwbaar beeld te krijgen van de resultaten. Eerst zal via een (serie van) procesevaluatie(s) duidelijk moeten worden welke knelpunten zich in de praktijk voordoen en welke bijstellingen in de opzet, uitvoering en omgeving van het programma nodig zijn om het optimaal te laten functioneren. Zodra sprake is van 'programma-integriteit' kan worden overgaan tot de fase van de resultatevaluatie (hoofdstuk 6). Elementen van een procesevaluatie zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het verrichten van voor- en nametingen om veranderingen op het spoor te komen 2. Het evalueren van de mate waarin de specifieke doelen van de interventie worden bereikt 3. Het uitvoeren van cliënttevredenheidsonderzoeken over de geboden ondersteuning. <p>Centraal staan de processen die zich tussen alle betrokkenen afspelen, vooral op het niveau van de interventies zelf, maar ook organisatorisch, op het vlak van bedrijfsvoering van het programma en op het vlak van de samenwerking tussen de betreffende instanties.</p> <p>Resultatevaluatie Om de effectiviteit van een interventie daadwerkelijk causaal vast te stellen is een resultatevaluatie noodzakelijk. Daarmee kan het oorzakelijke verband tussen interventie en uitkomst worden vastgesteld. Een resultatevaluatie kan op verschillende manieren worden uitgevoerd. Het werken met een goede controlegroep geeft een stevige basis voor conclusies over de effecten van een interventie en geldt als <i>evidence based</i>. Voor wat betreft de resultatevaluatie zijn belangrijke onderdelen: voormeting, tussenmeting en nameting a) Een <i>voormeting</i> legt de situatie vast die bestaat voor het project van start gaat. Zo'n meting wordt ook wel 'nulmeting' genoemd omdat deze plaatsvindt op het moment 'nul'. Een voormeting vormt het uitgangspunt waartegen later (bij de nameting) opgetreden veranderingen in de situatie afgemeten kunnen worden. De voormeting lijkt misschien extra werk, maar vaak zijn de benodigde gegevens al voorhanden. Vaak is er immers al een probleemanalyse over de aan te pakken problemen, met informatie over bijvoorbeeld de omvang en ontwikkeling. Dergelijke gegevens kunnen dienst doen als voormetingsgegevens. b) We spreken van <i>tussenmeting</i> als er tijdens de uitvoering van het project metingen worden gedaan. Deze geven een 'tussenstand' weer, ze geven aan in welke richting het project zich ontwikkelt. Tussenmetingen zijn handig bij complexe, lang lopende interventies. c) Een <i>nameting</i> wordt gehouden aan het eind van de interventieperiode of na afloop van de interventie. Daarvoor zijn verschillende varianten mogelijk</p>	2008	Interventiesaanpakwerk.nl / Min. SZW ism RWI RoaBora CWI en LWW en gemeenten
----	---	-----------	--	--	------	--

25	Re-integratiebeleid: Wat zijn de resultaten en wat zijn ze waard?	Betoog / kwantitatief	- Netto-effectiviteit - Kosten en baten voor de sociale zekerheid - De waarde van de resultaten	Conclusies Er is jaarlijks 2 miljard beschikbaar voor re-integratie. Daarvan besteden UWV en gemeenten circa de helft aan re-integratietrajecten. Van het geld dat UWV en gemeenten besteden aan trajecten zijn de resultaten nu wel bekend. Na een traject heeft gemiddeld 41% van de kandidaten werk. Maar slechts een klein deel daarvan vindt door het traject werk. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Het gemiddelde effect van re-integratietrajecten is weliswaar gering, maar er zijn wel verschillen in effecten van re-integratie tussen mensen, instrumenten en moment van inzet. Door daar beter op in te spelen kan er nog winst geboekt worden. Het is niet zozeer de vraag of re-integratie nu wel of niet werkt, maar 'wat werkt voor wie en wanneer?' ➤ Trajecten voor WW'ers blijken het meest effectief wanneer zij worden ingezet na anderhalf jaar en niet al na een half jaar of pas na drie jaar. Ze zijn het meest effectief voor mensen die niet te jong en niet te oud zijn en voor fase 2 cliënten. Trajecten voor WW'ers leveren dus het meest op voor diegenen met enige afstand tot de arbeidsmarkt, maar die afstand moet niet te groot zijn ➤ Trajecten voor bijstandsgerechtigden zijn effectiever wanneer ze een half jaar na instroom worden ingezet en niet pas na anderhalf jaar of drie jaar. Mensen die in de bijstand komen, hebben doorgaans geen recente werkervaring. Hoe eerder zij een traject krijgen des te hoger de kans op uitstroom. Hoewel ook voor bijstandsgerechtigden de sluitende aanpak gold, kregen nog lang niet alle bijstandsgerechtigden binnen een jaar een traject of werk aangeboden. 	2008	TAOE
----	--	-----------------------	---	--	------	------

26	Effectiviteit van Re-integratie Stand van zaken	Kwalitatief / kwantitatief (literatuurstudie)	Wat is uit de Nederlandse en de internationale wetenschappelijke literatuur bekend over een aantal kernthema's rond reïntegratie die van belang zijn voor het uitvoeringsproces?	<p>Effecten op de individuele herintredingskans Internationale micro-economische literatuur uit de laatste 20 jaar naar de effecten van het actief arbeidsmarktbeleid wijst uit dat het met de effectiviteit van dit beleid minder slecht is gesteld dan vaak wordt verondersteld.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Voor incentives voor uitkeringsgerechtigden (sancties, bonussen, controle, e.d.), bemiddeling en instroomssubsidies (subsidies voor werkgevers die een (langdurig) uitkeringsgerechtigde in dienst nemen voor een reguliere baan) is de balans zelfs duidelijk positief. ➤ Scholing biedt een meer gemengd beeld. ➤ Bij gesubsidieerde arbeid ('additionele' banen, meestal in de overheidssector) is het beeld, voor wat betreft de doorstroom naar een reguliere baan overheersend ongunstig (komt ongunstig naar voren, doordat veel studies zich alleen richten op het effect op het vinden van een reguliere baan). ➤ In sommige landen is gebleken dat de 'dreiging' met toepassing van instrumenten al effect heeft, soms zelfs meer dan de toepassing van het instrument zelf. ➤ Reïntegratiebeleid lijkt voor vrouwen effectiever dan voor mannen, en voor volwassenen effectiever dan voor jongeren. Verder zijn er aanwijzingen dat reïntegratie effectiever is voor groepen die als kansarm te kenschetsen zijn zoals laag opgeleiden, allochtonen en ouderen. ➤ Er zijn geen aanwijzingen dat de lange-termijneffecten van reïntegratiemaatregelen op de arbeidsmarktpositie van de deelnemers groter zijn dan de korte-termijneffecten, ook niet bij scholing. Eerder nemen de effecten in de tijd in omvang af. <p>Effecten op macroniveau</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Door verdringingseffecten, effecten op de aansluiting tussen vraag en aanbod en indirecte effecten kunnen de macro-economische effecten afwijken van de micro-economische effecten. ➤ De onderzochte studies laten gemengde resultaten zien en geven aanleiding om te veronderstellen dat de macro-economische effecten van actief arbeidsmarktbeleid in elk geval niet groot zijn. ➤ Op grond van de beschikbare macrostudies is het vrijwel niet mogelijk uitspraken naar instrument en doelgroep te doen. Naar doelgroep kan alleen worden aangegeven dat er relatief sterke aanwijzingen zijn dat het actief arbeidsmarktbeleid kan bijdragen tot vermindering van de langdurige werkloosheid. <p>Organisatie en uitvoeringsaspecten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Als de werkloosheid hoog is en de onvervulde vraag laag, heeft reïntegratiebeleid op korte termijn weinig effect op werkgelegenheid en werkloosheid en derhalve ook niet op het uitkeringsvolume. Reïntegratiebeleid kan dan overigens wel zin hebben om langdurig verblijf in een uitkering en vertrek uit de beroepsbevolking te vermijden zodat omvang en inzetbaarheid van de beroepsbevolking intact blijft voor als de economie weer aantrekt. Maar het systeem bevat geen incentives voor de uitkeringsinstellingen om doelstellingen op het gebied van de (gemiddelde) werkloosheidsduur of inzetbaarheid van het aanbod te realiseren. <p>Profiling</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Door voor de verschillende cliëntprofielen aan te geven wat hun risico op langdurig verblijf in een uitkering is, in welke mate inzet van de verschillende reïntegratieinstrumenten de uitkeringsduur bekorten en wat deze instrumenten per toepassing kosten, kan de kosten-effectiviteit van het beleid worden vergroot. Deze informatie zou daartoe in de vorm van een handzaam software systeem ter beschikking kunnen worden gesteld aan cliëntmanagers. ➤ Voor praktische betekenis van profiling is op veel punten informatie nodig over de effectiviteit van reïntegratiebeleid en de invloed van organisatie, uitvoering en vormgeving daarop. Lacunes op dit gebied: <ol style="list-style-type: none"> a) De koppeling tussen instrumenten en doelgroepen. Er bestaat wel een algemeen beeld van de relatieve effectiviteit van de verschillende instrumenten, maar dit zou per doelgroep verschillend kunnen liggen. Alleen bij scholing is iets meer te zeggen over het verschil in effectiviteit per doelgroep; bij de overige maatregelen is daarover onvoldoende inzicht. b) De effectiviteit van de reïntegratie van gehandicapten. Zowel nationaal als internationaal zijn slechts weinig studies beschikbaar. c) De rol van vormgevingsaspecten. Als we het over bijvoorbeeld 'scholing' hebben, dan is dit een verzamelterm voor een groep instrumenten met daarbinnen een grote variëteit. Aan te nemen valt dat het soort scholing dat effectief is, verschilt per doelgroep. Ook voor andere instrumenten kan dit het geval zijn, maar hierover is nauwelijks iets bekend. d) De omvang van het effect in relatie tot de kosten. Niet bekend is of de effecten voldoende groot zijn om de kosten goed te maken. e) De effecten voor de vraagzijde. Er is weinig bekend over de effecten van het reïntegratiebeleid op de vacaturevervulling en de werkgelegenheid. f) De niet-markteffecten. De effecten op onder andere de gezondheid en de sociale participatie zijn niet bekend, maar niet a-priori te verwaarlozen. g) De crowding-out effecten. Subsidies voor bemiddeling en scholing zouden kunnen leiden tot vermindering van particuliere initiatieven op dit gebied. Hierover is niets bekend. h) De invloed van organisatiestructuur en uitvoeringspraktijk. Tussen landen bestaan grote verschillen in uitvoeringssystemen, maar of deze verschillen ook leiden tot verschillende prestaties is niet bekend. Ook over de gevolgen voor de effectiviteit en efficiëntie van de in Nederland doorgevoerde systeemveranderingen is weinig bekend.
----	---	---	--	--

27	Effecten van ‘zachte’ kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW EN AO populatie	Kwalitatief / kwantitatief (literatuurstudie)	Welke in de persoon gelegen “zachte” kenmerken zijn van invloed op de effectiviteit van reïntegratie, respectievelijk de verschillende reïntegratieinstrumenten?	<p>Conclusies</p> <p>In zijn algemeenheid komt in de literatuur over arbeidsmarktbeleid vaker terug dat beleidsinspanningen rondom reïntegratie van werklozen (netto) effectiever zijn bij de moeilijkere doelgroepen. In het kader van de verdeling van schaarse middelen is dan zeker lonend om de inspanningen vooral op deze groep te richten. De meer kansrijken zullen veelal weer een baan vinden op eigen kracht.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Het betrekken van zachte factoren (gezondheid, motivatie, sociaal-cultureel kapitaal, e.d.) in profilering-instrumenten blijken de voorspelkracht te verbeteren. Inbreng van zachte factoren in profilering-instrumenten vraagt echter de nodige deskundigheid bij de intake. ➤ In dit verband zijn zachte factoren uiteraard ook van belang, omdat eerder is gebleken dat deze duidelijk de voorspelkracht verbeteren. Inbreng van zachte factoren in profilering-instrumenten vraagt echter de nodige deskundigheid bij de intake. <p>Aanbevelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ antwoord zou moeten geven op de vraag of het mogelijk is een behapbare set met vragen te construeren waarmee de voor reïntegratie relevante zachte factoren adequaat kunnen worden gemeten. Dit is essentieel omdat alleen dan zachte factoren in het uitvoeringsproces kunnen worden vastgelegd. ➤ Registratie van zachte factoren in administratieve bestanden 	2007	SEOR
----	--	---	--	--	------	------

28	Beleid en praktijk na niet-geslaagde trajecten	Kwalitatief / kwantitatief	Het onderzoek is gericht op het beantwoorden van de volgende vier hoofdvragen : Hebben UWV, gemeenten en re-integratiebedrijven een specifieke aanpak geformuleerd voor mensen wier initiële traject niet is geslaagd? Wat gebeurt er in de praktijk wanneer een traject niet leidt tot het gewenste resultaat?	Conclusies Specifieke aanpak tweedekanstrajecten <ul style="list-style-type: none"> ➤ De groep die niet is geslaagd door het eerste traject, is niet een specifieke doelgroep voor beleid. ➤ Opdrachtgevers en re-integratiebedrijven sluiten zelden aparte tweedekanscontracten (meer) af. ➤ Er worden nauwelijks specifieke instrumenten of dienstverlening ingezet voor cliënten die een tweede traject krijgen aangeboden. ➤ De groep tweedekansers wordt niet apart gemonitord. Er wordt geen sturingsinformatie over deze groep gegenereerd. Wat gebeurt er in de praktijk na niet-slagen traject? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Uit het onderzoek komt echter naar voren dat re-integratiebedrijven lang niet altijd (tijdig) terugmelden aan de opdrachtgever, wanneer een (reeds gestart) traject weinig kans van slagen meer heeft. Dit leidt er regelmatig toe dat de rest van het traject wordt 'uitgezeten', met het risico dat cliënten vervallen in inactiviteit en dat er kostbare tijd wordt verloren (No cure-less pay contracten geen garantie tijdig terugmelden aan opdrachtgevers). UWV maakt bij problemen tussentijds geen gebruik van driegesprekken waardoor het lastig is tussentijds problemen helder te krijgen. Een (te) hoge caseload zou het niet mogelijk maken om de cliënt meer bij de communicatie te betrekken. ➤ Eindrapportages van RIB's geven nauwelijks analyses van de redenen van het niet-slagen van trajecten. Casemanagers van gemeenten en re-integratiecoaches/arbeidsdeskundigen van UWV geven aan dat uit de eindrapportage vaak niet is op te maken waarom een traject is mislukt. ➤ Bij de overdracht van een eerste naar een tweede traject vindt nauwelijks uitwisseling van informatie plaats over ervaringen of problemen tijdens het eerste traject. Het meest opvallende is dat dit in veel gevallen een bewuste keuze is. Bij UWV neemt de re-integratiecoach of arbeidsdeskundige in de re-integratievisie op wat er tot dan toe met een cliënt is gebeurd. Bij elke verandering wordt een nieuwe re-integratievisie opgesteld. 	Eindrapport SEO/Reïntegratie Sep 2007
----	---	----------------------------	--	--	--

29	Effect re-integratietrajecten op de uitgaven aan sociale zekerheid	Kwantitatief	Wat is de doelmatigheid van de ingezette re-integratiebudgetten op macroniveau voor het W-deel en de WW en hoe kan de doelmatigheid verder worden bevorderd?	<p>Conclusies</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trajecten voor WW'ers en WWB'ers blijken op landelijk niveau niet te leiden tot een verlaging van de uitgaven aan sociale zekerheid: de gemiddelde kosten van de trajecten zijn hoger dan de gemiddelde bespaarde uitkeringslast ten gevolge van de inzet van trajecten. Bij een tijdshorizon van vier jaar is het rendement net positief. ➤ Er vindt als gevolg van de inzet van re-integratie een verschuiving plaats van uitstroom naar inactiviteit naar uitstroom naar werk. Er worden als gevolg van re-integratie dus nauwelijks minder uitkeringen verstrekt, maar er wordt wel substantieel meer productie geleverd. Dat is wat welvaart genereert. De maatschappelijke baten zijn daardoor wel positief. <p>Verschillen per traject</p> <p>Er is geconstateerd dat er grote verschillen zijn in de effectiviteit van trajecten wanneer we onderscheid maken naar moment van inzet, leeftijd van de uitkeringsgerechtigde en fase-indeling.</p> <p><u>Trajecten voor WW'ers:</u> meest effectief wanneer zij worden ingezet na anderhalf jaar (en niet al na een half jaar of pas na drie jaar), voor mensen die niet te jong en niet te oud zijn, en voor fase 2 cliënten. Trajecten leveren dus het meest op voor diegenen met enige afstand tot de arbeidsmarkt, maar die afstand moet niet te groot zijn.</p> <p><u>Trajecten voor bijstandsgerechtigden:</u> effectiever wanneer ze een half jaar na instroom worden ingezet en niet pas na anderhalf jaar of drie jaar.</p>	SEO
30	Evaluatie jobcoaching	Kwalitatief	Zijn jobcoaching en begeleidwerken effectieve en doelmatige instrumenten om cliënten met structurele functionele beperkingen bij reguliere werkgevers aan het werk te helpen en te houden?	<p>Conclusies</p> <p>Onze algemene conclusie is dat jobcoaching en begeleidwerken inderdaad effectieve instrumenten zijn om cliënten met structurele functionele beperkingen bij reguliere werkgevers aan het werk te helpen en te houden. De zwakke punten zijn naar onze mening het beperkte bereik, de hoge uitval en de relatief hoge kosten. Dit beperkte bereik geldt voor beide regelingen, maar met name het bereik van de regeling SW-begeleidwerken staat wel heel ver af van het aantal mensen dat voor deze werkvorm in aanmerking komt.</p> <p>Bereik</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Het beroep op de regelingen is sinds de invoering geleidelijk gestegen tot in totaal 9.200 personen in 2006. 6.200 mensen hebben de PO-voorziening van UWV. Gerelateerd aan het aantal Wajongers zijn dit vier PO-gebruikers per 100 Wajongers. Kijken we naar de regulier werkende Wajongers dan zijn er 30 PO-gebruikers op 100 regulier werkenden. ➤ 3.000 mensen werken met ondersteuning in het kader van SW-Begeleidwerken. Dit 2,5% van de totale Wsw-populatie. Het aantal adviezen voor de werkvorm Begeleidwerken dat in de jaren 2004-2008 is afgegeven (1^{ste} indicaties) is vijf keer zo hoog als het aantal werkenden met de voorziening. <p>Duurzaamheid banen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De 50%-baanduur bedraagt zeven maanden voor banen binnen SW-BW. Dat wil zeggen dat zeven maanden na de start van de baan precies de helft is afgevallen, en dat de andere helft nog werkt. ➤ De PO-banen zijn iets minder duurzaam. Daar bedraagt de 50%-baanduur zes maanden. ➤ Voor beide regelingen geldt dat er direct in de eerste en de tweede maand veel uitval is. Een deel van de banen is duurzaam: 30% van de banen loopt twee jaar of langer en 20% loopt zelfs vijf jaar of langer. Verschillen tussen PO-banen en SW-BW-banen zijn er nauwelijks. De meeste uitval vindt tussentijds plaats en niet bij de afloop van de termijnen van de contracten voor bepaalde tijd. 	April 2008 Eindrapport Ane

31	Loonkostensubsidie & Werken met behoud van Uitkering Quicksan naar de toepassing van deze re-integratie-instrumenten door gemeenten	Kwantitatief	Loonkostensubsidie: Voor welk deel van de gemeentelijke doelgroepen, uitgesplitst naar afstand tot de arbeidsmarkt, zetten gemeenten loonkostensubsidies in? Wat zijn de resultaten van het inzetten van loonkostensubsidie?	Conclusies <u>Toepassing Loonkostensubsidie</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ondanks dat een grote meerderheid van de gemeenten loonkostensubsidies als mogelijk re-integratie-instrument hanteert, wordt het instrument voor slechts een klein gedeelte van de bijstandsgerechtigden ingezet. ➤ De resultaten die gemeenten boeken met loonkostensubsidie zijn divers. Ongeveer een kwart van de gemeenten hebben een succesratio van meer dan 75% succesvolle uitstroom. Bij ongeveer eenderde van de gemeenten leidt de inzet van loonkostensubsidie maar bij maximaal een kwart van de gevallen tot succesvolle uitstroom. Er is geen indicatie dat bepaalde vormen van loonkostensubsidies succesvoller zijn dan andere. Wel lijkt scholing een positief effect te hebben, al is onduidelijk hoe groot dit effect is. ➤ Met name niet direct bemiddelbare cliënten lijken te profiteren van de inzet van loonkostensubsidies. Ongeveer tweederde van de gemeenten zet trajecten met loonkostensubsidie voornamelijk in voor bijstandsgerechtigden met enige afstand tot de arbeidsmarkt <u>Toepassing Werken met behoud uitkering</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Werken met behoud van uitkering komt in negen op de tien gemeenten voor (89%). De daadwerkelijke toepassing is daarentegen bescheiden: een minderheid van de bijstandsccliënten werkt met behoud van zijn uitkering. ➤ Voor de moeilijker groepen wordt het wennen aan een werkomgeving, arbeidsritme etc. nuttiger geacht. Waar gemeenten Work First toch inzetten voor kansrijke groepen, is dat vaker ingegeven vanuit de 'afschrikkende werking' van het instrument: onbetaald werk als prikkel om de deelnemer te prikkelen zelf op zoek te gaan naar werk. ➤ Uit nadere analyses blijkt dat met name direct en niet direct bemiddelbare cliënten na de inzet van een traject met werken met behoud van uitkering uitstromen naar werk. Bij niet direct bemiddelbare cliënten lijkt het succes van het instrument werken met behoud van uitkering iets groter te zijn. ➤ Kleinere gemeenten scoren beter met de inzet van werken met behoud van uitkering dan grotere gemeenten. Mogelijk dat hierbij het persoonlijke contact tussen cliënt en klantmanager een rol speelt. Bij een kleinere caseload zijn er meer mogelijkheden voor maatwerk en persoonlijke aandacht. Juist in trajecten met behoud van uitkering kan dit positieve effecten hebben doordat de aanpak toegespitst is op de wensen en capaciteiten van de cliënt. Ook de betere band tussen klantmanager en werkgeversnetwerk kan een rol spelen. ➤ Een factor die mogelijk bijdraagt aan een succesvolle gang naar de arbeidsmarkt is de combinatie met scholing. Aan de respondenten is eerst gevraagd in hoeverre zij scholing inzetten in combinatie met werken met behoud van uitkering. Deze combinatie blijkt weinig voor te komen. De helft van de gemeenten zet scholing in minder dan tien procent van de trajecten in. 	2008	Research voor Beleid
----	---	--------------	---	---	------	----------------------

32	De crisisbegroting van SZW Laveren tussen schatkist en arbeidsmarktbeleid	Betoog / kwantitatief	Hoe effectief actief arbeidsmarkt beleid eigenlijk is tijdens recessies?	Auteur stelt dat er sprake is van de 'activeringsparadox', waarbij bezuinigd wordt op re-integratie in een tijd van stijgende werkloosheid. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Een optimale mix van activerende beleidsinstrumenten tijdens een recessie is anders dan onder 'normale' omstandigheden. Arbeidsbemiddeling, sancties op uitkeringen en prikkels voor de private sector zoals loonkostensubsidies zijn effectiever dan training, het creëren van banen in de publieke sector en jeugdprogramma's. Gezien het positieve effect van arbeidsbemiddeling, lijkt de keuze van het kabinet om mobiliteitscentra op te zetten een verstandige. ➤ Sancties op het niet nakomen van verplichtingen die aan werkloosheidsuitkeringen verbonden zijn, zoals actief op zoek gaan naar werk, leiden tot een hogere uitstroom. 	2009	TVOF
33	The Effectiveness of European Active Labor Market Policy	Kwantitatief	"What program works for what target group under what (economic and institutional) circumstances?"	Conclusions <ul style="list-style-type: none"> ➤ De analyse laat zien dat er een beperkt systematisch verband bestaat tussen de effectiviteit van een instrument en de contextuele factoren zoals het land, de periode van uitvoering, de macro-economische situatie, e.d. ('it is almost exclusively the program type that matters for program effectiveness'). ➤ Interventies op het terrein van prikkels aan de private sector (loonkostensubsidies en 'start-up grants') en bemiddeling en handhaving hebben 40 tot 50 % meer kans op een positief effect dan 'traditional training programs'. Policy implication <ul style="list-style-type: none"> ➤ 'Well-balanced design of basic services such as job search assistance and counseling and monitoring, along with appropriate sanctions for noncompliance, seems to be able to go a long way in enhancing job search effectiveness. If further combined with other active measures such as training and employment subsidies, this effectiveness could be increased' ➤ 'Some countries have already resorted to redefining the objective of direct employment programs such that they should increase "employability" rather than actual employment, an outcome that is notoriously difficult to assess empirically' 	2006	Institute for the Study of Labor